



VERGÜTUNGSRICHTLINIE

(STAND: MARCH 2021)



XOLARIS



ANGABEN ÜBER DIE AKTUELLE VERGÜTUNGSRICHTLINIE UND VERGÜTUNGSPRAXIS

Als zugelassene Kapitalverwaltungsgesellschaft unterliegt die ADREALIS Service Kapitalverwaltungs-GmbH („ADREALIS“) den Anforderungen des Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB). § 37 KAGB umfasst Regelungen zu den Vergütungssystemen, welche für die Vergütungen der Geschäftsführer, der leitenden Angestellten und der Mitarbeiter der ADREALIS Anwendung finden. Das Vergütungssystem in der Regel einmal der ADREALIS wird einmal jährlich überprüft. Inhalt der Überprüfung ist auch die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen. Gemeinsam mit dem Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem in der Regel einmal jährlich überprüft. Bei Änderungen der Unternehmens- oder Risikostrategie erfolgt eine außerplanmäßige Überprüfung der bestehenden Vergütungsrichtlinie und -praxis. Daraus abgeleitet wird die Entscheidung, ob und inwieweit das Vergütungssystem ggf. den neuen Rahmenbedingungen der Vergütungsrichtlinie anzupassen ist.

AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNG

GESCHÄFTSFÜHRER

Die Vergütung für die Geschäftsführer der ADREALIS erfolgt auf einzelvertraglicher Basis. Sie setzt sich zusammen aus einer monatlichen fixen und einer jährlichen variablen Komponente. Die Höhe und die Bemessungsgrundlage der variablen Komponente wird im gesamten Aufsichtsrat erörtert und festgelegt. Sie orientiert sich nicht an der Wertentwicklung oder am Erfolg einzelner, von der ADREALIS verwalteter Fonds. Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen (variable Komponente) der Geschäftsführer ist der Aufsichtsrat der ADREALIS zuständig.



LEITENDE ANGESTELLTE

Die Vergütung für die leitenden Angestellten erfolgt auf einzelvertraglicher Basis. Sie setzt sich zusammen aus einer monatlichen fixen und einer jährlichen variablen Komponente. Grundlage für die Berechnung des variablen und leistungsorientierten Teils der Vergütung sind zu Beginn eines Jahres getroffene Zielvereinbarungen und deren Zielerreichungsgrad zum Ende des Jahres. Der mögliche variable Anteil an der Gesamtvergütung beträgt maximal 30 % bezogen auf die feste Vergütung. Sie bietet keinen Anreiz, ein unverhältnismäßig großes Risiko für einzelne Fonds einzugehen, da die Vergütung nicht von der Wertentwicklung oder vom Erfolg einzelner, von der ADREALIS verwalteter Fonds abhängt. Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen (variable Komponente) der leitenden Angestellten ist die Geschäftsführung der ADREALIS unter Mitwirkung des Aufsichtsrates zuständig.



Die variable Vergütung basiert auf dem Erreichen von im Voraus festgelegten Leistungszielen für Mitarbeiter im Geltungsbereich. Der Leistungsrahmen beginnt mit der Festlegung der Leistungsziele für das Geschäftsjahr. Die festgelegten Leistungsziele stehen im Einklang mit den Unternehmenszielen und der Mission und Vision von ADREALIS. Im Rahmen des variablen Vergütungssystems werden verschiedene Key Performing Indicators (KPI) berücksichtigt. Diese können sowohl quantitativ als auch qualitativ sein. Die Gewährung der variablen Vergütung hängt von der Erreichung dieser KPI's ab. Beispiele für KPIs (abhängig von der individuellen Position und den Verantwortlichkeiten) beziehen sich auf die allgemeine Kundenzufriedenheit und die Betreuung der Kunden, die Qualität in den Betriebsprozessen, das Risikomanagement, die Ausführungsleistung, den persönlichen Beitrag zum Gesamtergebnis der ADREALIS u. a. in Bezugnahme auf die Einhaltung der ESG-Richtlinie und Strategie.

Verstöße des Mitarbeiters bei seiner Arbeit gegen gesetzliche oder regulatorische Vorschriften, Compliance-Regeln und -Standards der Gruppe, ESG-Richtlinien, Unternehmensrichtlinien oder Verstöße gegen die Unternehmenswerte der ADREALIS werden bei der jährlichen Berechnung der variablen Vergütung berücksichtigt. Ein solches Verhalten kann zu einer erheblichen Kürzung oder zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen.



MITARBEITER

Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt auf einzelvertraglicher Basis. Sie setzt sich zusammen aus einer monatlichen fixen und gegebenenfalls einer jährlichen variablen Komponente. Grundlage für die Berechnung des möglichen variablen und leistungsorientierten Teils der Vergütung sind zu Beginn eines Jahres getroffene Zielvereinbarungen und deren Zielerreichungsgrad zum Ende des Jahres. Der mögliche variable Anteil an der Gesamtvergütung beträgt maximal 20 % bezogen auf die feste Vergütung. Sie bietet keinen Anreiz, ein unverhältnismäßig großes Risiko für einzelne Fonds einzugehen, da die Vergütung nicht von der Wertentwicklung oder vom Erfolg einzelner, von der ADREALIS verwalteter Fonds abhängt. Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen (variable Komponente) der Mitarbeiter ist die Geschäftsführung der ADREALIS unter Mitwirkung des Aufsichtsrates zuständig. Ein Vergütungsausschuss wurde für die KVG nicht eingerichtet.



KONTAKTIEREN SIE UNS



XOLARIS Gruppe
+423 265 056 0
info@xol-group.com
www.xol-group.com